

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

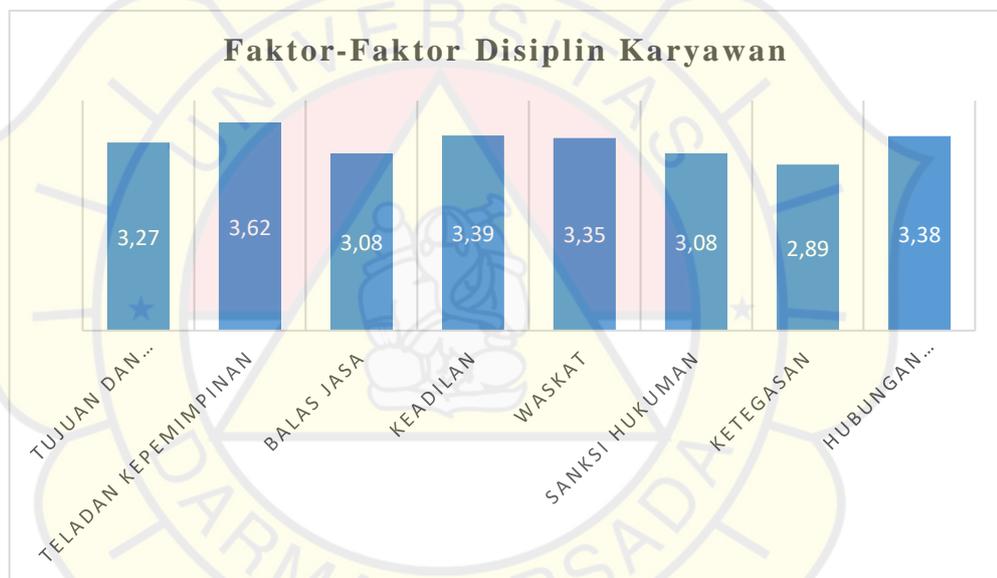
Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki disiplin tinggi. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Kedisiplinan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak faktor yang memengaruhi disiplin kerja sebagaimana dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutohar (2018) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan pegawai.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian dalam suatu perusahaan sering kali terdapat masalah pada disiplin kerja karyawan seperti halnya CV Bayu Furniture. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD CV. Bayu Furniture, menyatakan bahwa CV. Bayu Furniture sebagai produsen penghasil furniture mengalami permasalahan terkait dengan karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan salah satunya adalah rendahnya ketaatan jam masuk kerja dan pulang, ketidakhadiran (absensi) dan lain sebagainya. Pada CV Bayu Furniture, pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan diberikan tindakan-tindakan seperti sanksi teguran lisan. Apabila tidak ada perubahan sikap dan tingkah laku karyawan tersebut, maka yang bersangkutan diberikan teguran tertulis yang maksimal diberikan sebanyak 3 (tiga) kali. Kemudian apabila sampai tiga kali surat teguran tidak diindahkan

oleh karyawan tersebut maka akan ada sanksi tegas dari pimpinan seperti pemecatan dengan tidak hormat.

Selanjutnya untuk mengetahui permasalahan tersebut lebih lanjut, penulis melakukan penelitian pendahuluan untuk mendukung gambaran atas permasalahan disiplin kerja dengan mengambil sampel 20% dari populasi karyawan yaitu sebesar 13 orang karyawan sebagai responden. Dari hasil pengolahan data yang dihasilkan digambarkan pada tabel grafik dibawah ini;

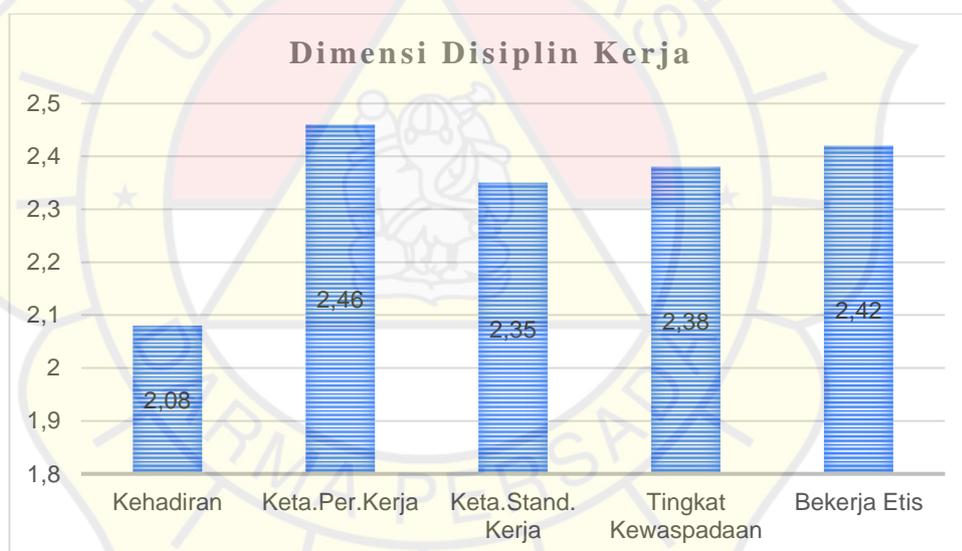


Gambar 1.1
Grafik Hasil Pengolahan Data Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dan merujuk pada nilai interpretasi tabel 3.4 halaman 36 dapat dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di CV. Bayu Furniture faktor tujuan dan kemampuan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,27 yang artikan tinggi, faktor teladan kepemimpinan bernilai rata-rata sebesar 3,62 yang berarti tinggi, faktor balas jasa memiliki

nilai rata-rata sebesar 3,08 yang berarti tinggi, faktor keadilan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,39 yang berarti sangat tinggi, faktor waskat memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 yang berarti sangat tinggi, faktor sanksi hukum memiliki nilai rata-rata sebesar 3,08 yang berarti tinggi, faktor ketegasan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,89 yang berarti tinggi, dan faktor hubungan kemanusiaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,38 yang berarti sangat tinggi

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi disiplin kerja karyawan CV. Bayu Furniture, yang dapat dijabarkan melalui gambar 1.2 grafik dimensi disiplin 1.2 dibawah ini:



Gambar 1.2
Grafik Hasil Pengolahan Data Mengenai Dimensi Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 2,08 yang berarti rendah, ketaatan pada peraturan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,46 yang berarti rendah, ketaatan pada standar kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,35 yang berarti rendah, tingkat

kewaspadaan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,38 yang berarti rendah, dan bekerja etis memiliki nilai rata-rata sebesar 2,42 yang berarti rendah.

Berdasarkan hasil interpretasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan ketidakdisiplinan adalah pada faktor tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, serta sanksi hukum. Atas hal tersebut berdampak terhadap rendahnya kehadiran, rendahnya ketaatan pada peraturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta rendahnya cara bekerja etis karyawan di CV. Bayu Furniture. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini ditetapkan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan CV. Bayu Furniture”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja pada karyawan CV Bayu Furniture adalah sebagai berikut:

- a. kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 2,08 yang berarti rendah, ketaatan pada peraturan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,46 yang berarti rendah, ketaatan pada stnadar kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,35 yang berarti rendah, tingkat kewaspadaan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,38 yang berarti rendah, dan bekerja etis memiliki nilai rata-rata sebesar 2,42 yang berarti rendah.

- b. Faktor yang menyebabkan ketidakdisiplinan adalah pada faktor tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, serta sanksi hukum. Atas hal tersebut berdampak terhadap rendahnya kehadiran, rendahnya ketaatan pada peraturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta rendahnya cara bekerja etis karyawan di CV. Bayu Furniture.

2. Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji secara mendalam dan masalah yang akan dikaji menjadi lebih jelas dan mengarah dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dilakukan dengan tepat pula, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu rendahnya kehadiran, rendahnya ketaatan pada peraturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta rendahnya cara bekerja etis karyawan, dengan responden karyawan tetap CV Bayu Furniture.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka rumusan-rumusan penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

- a. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan CV. Bayu Furniture?

- b. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Bayu Furniture?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan untuk memperoleh jawaban atas masalah yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan CV. Bayu Furniture?
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Bayu Furniture?

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dapat diuraikan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan disiplin kerja karyawan agar dapat memahami faktor pembeda disiplin kerja karyawan khususnya dalam suatu perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis.

Menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman secara dalam mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja

karyawan, untuk mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan selama ini dibangku kuliah dari segi teori.

b. CV. Bayu *Furniture*

Atas temuan dari penelitian yang dilakukan besar harapan dapat sebagai masukan bagi pemilik CV. Bayu *Furniture*.

c. Bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya sebagai acuan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

d. Bagi kalangan akademis.

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan referensi serta dapat dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian yang serupa dengan ruang lingkup dan pendekatan yang berbeda.